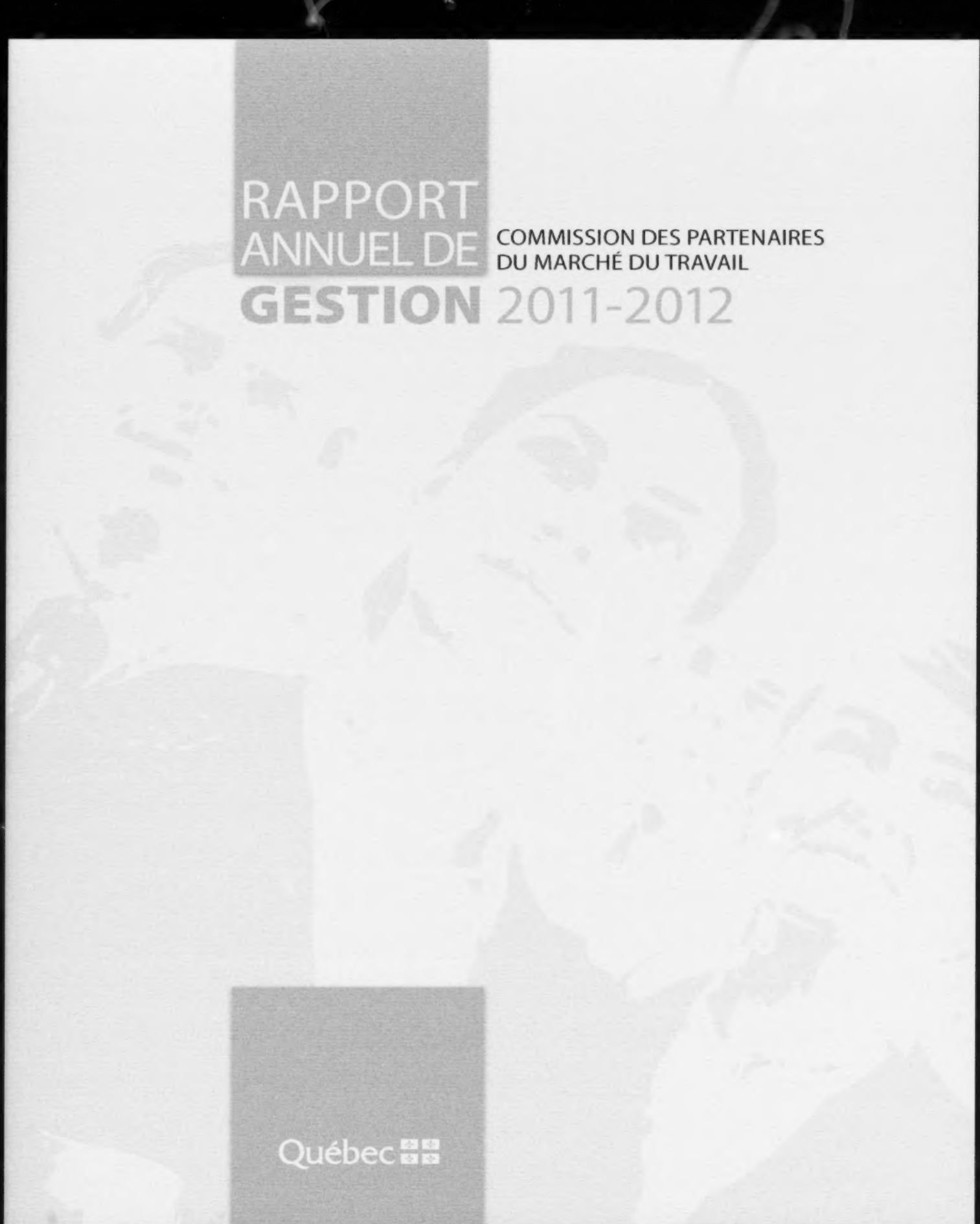
RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2011-2012

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Québec

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2011-2012

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Coordination
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Emploi-Québec

Édition
Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le présent document peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail dont l'adresse est **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2012
ISSN (imprimé) 1929-8986
ISSN (PDF) 1929-8994

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISBN (imprimé) 978-2-550-65893-1
ISBN (PDF) 978-2-550-65894-8

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Message du président 5

Déclaration de la direction 7

Commission des partenaires du marché du travail 9

Mission 10

Réseau de la Commission 10

Évolution du contexte socioéconomique 11

Utilisation des ressources 15

Ressources humaines 15

Ressources financières 16

Résultats 2011-2012 17

Sommaire des résultats 2011-2012 concernant le plan stratégique 2011-2014 17

Résultats détaillés 18

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail 18

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue 19

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs 24

Exigences législatives et gouvernementales 25

Code d'éthique et de déontologie 25

Allégement réglementaire et administratif pour les entreprises 25

Autres exigences législatives et gouvernementales 26

Gestion des risques 26

ANNEXE

Annexe : Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2012 29

MESSAGE
DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Madame Agnès Maltais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
ministre du Travail, ministre responsable de la Condition féminine
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
et de la région de la Chaudière-Appalaches
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2011-2012* de la Commission des partenaires du marché du travail pour l'exercice se terminant le 31 mars 2012. Ce rapport couvre la première année de la mise en œuvre de la planification stratégique 2011-2014 de la Commission.

Dans un contexte d'incertitude de l'économie mondiale, la Commission, avec la collaboration d'Emploi-Québec, a assuré un rôle de vigie du marché du travail et a participé de façon proactive à l'élaboration d'orientations et de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Pour répondre aux enjeux liés au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à la formation continue au Québec, la Commission a lancé, en concertation avec Emploi-Québec, Investissement compétences. Cette initiative a pour objectif de mobiliser tous les acteurs afin que la formation de la main-d'œuvre soit considérée comme un investissement et non plus comme une dépense.

Investissement-compétences contribue également à la réalisation du plan d'action visant à améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi. La Commission est directement concernée par trois autres pistes tirées du plan d'action et portant sur la reconnaissance mutuelle des compétences, la priorisation des besoins de formation professionnelle et technique et l'amélioration du soutien à la formation à temps partiel.

Ces activités et toutes les autres activités de la Commission ont été rendues possibles grâce à la participation de ses membres et du réseau des partenaires du marché du travail, aux efforts constants de l'ensemble du personnel de la Commission et à la contribution d'Emploi-Québec ainsi que de tous les ministères et organismes partenaires. Je tiens à les en remercier.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

Jean-Luc Trahan
Montréal, novembre 2012

DÉCLARATION
DE LA DIRECTION

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité du président et des gestionnaires de la Commission. Celle-ci porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

Ce rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la Commission des partenaires du marché du travail. Il présente les résultats de l'exercice financier 2011-2012 au regard du *Plan stratégique 2011-2014* de la Commission.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation, le président et l'ensemble des gestionnaires ont veillé à l'application de mesures de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité;
- un suivi budgétaire mensuel du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- le tableau de bord trimestriel des résultats;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la Commission ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 19 septembre 2012.

Nous déclarons que l'information et les résultats qu'il contient ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2012.

Jean-Luc Trahan Québec
Président de la Commission des partenaires du marché du travail

Lisette Moreau
Directrice du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Lauraine Langlois
Directrice générale du développement de la main-d'œuvre

Josée Bergeron
Directrice du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Montréal, novembre 2012

COMMISSION
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail[1] est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Ces organisations sont animées par un souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elles mettent ainsi en commun leur expertise pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer la politique d'intervention sectorielle;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec.

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (mieux connue sous le nom de « loi sur les compétences ») :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds);
- établir des programmes quant aux subventions attribuées par le Fonds;
- soumettre, pour approbation par le ministre, les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences;
- soumettre, pour approbation par le ministre, des normes professionnelles.

La Commission exerce également des fonctions déléguées par la ministre relativement à l'administration de la loi sur les compétences, y compris l'administration du Fonds, à l'intervention sectorielle et au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

1. Voir en annexe la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2012.

Mission

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

Réseau de la Commission

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales[2]. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail dont la composition reflète celle de la Commission, 30 comités sectoriels de main-d'œuvre qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, 5 comités consultatifs et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent, en collaboration avec la direction régionale d'Emploi-Québec visée, à circonscrire la problématique régionale du marché du travail et à adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de la région.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Prévu dans la Politique d'intervention sectorielle[3] de la Commission, le rôle d'un comité sectoriel de main-d'œuvre est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités consultatifs

La Commission peut compter sur l'expertise de deux comités d'intégration et de maintien en emploi, l'un pour les personnes handicapées et l'autre pour les personnes immigrantes. Ces comités cherchent les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi éprouvées par ces personnes et proposent à la Commission des stratégies pour leur offrir un meilleur accès à l'emploi et à la formation afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail. Quant aux comités consultatifs femmes, jeunes, travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus, personnes judiciarisées et autochtones, leur rôle consiste à transmettre des avis au ministre et à la Commission à propos des stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces clientèles en matière d'emploi.

En plus de s'assurer de la complémentarité de ses actions par rapport à celles du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et d'Emploi-Québec, la Commission travaille en étroite collaboration avec des partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent un membre sans droit de vote aux séances de la Commission.

2. Pour plus d'information sur le réseau des partenaires de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.
3. Pour plus d'information sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

ÉVOLUTION
DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Le Ministère, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail effectuent une vigie soutenue de l'activité économique et du marché du travail ainsi que de l'évolution des politiques d'emploi ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ces activités de vigie procurent aux autorités l'information nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent en matière d'interventions sur le marché du travail.

Pour comprendre dans quel contexte les activités couvertes par le présent rapport annuel de gestion se sont réalisées, nous examinons ici l'évolution des indicateurs socioéconomiques clés.

Au préalable, il convient de rappeler que le Québec compte parmi les économies qui ont le mieux résisté à la récession de 2008-2009, qu'il a récupéré plus d'emplois qu'il n'en avait perdus et que l'état du marché du travail québécois demeure, après cet épisode, parmi les meilleurs des 40 dernières années. Cependant, l'économie mondiale est toujours marquée par l'incertitude à l'égard du potentiel de croissance de plusieurs pays, plus particulièrement en Europe, en Chine et aux États-Unis .

Le produit intérieur brut

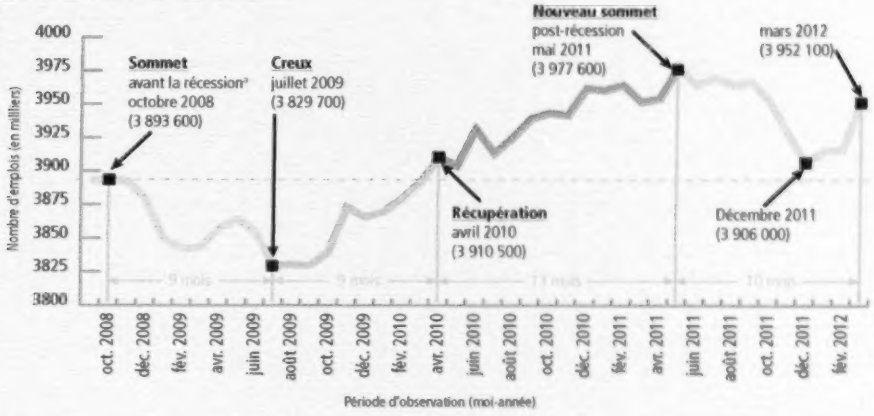
Le produit intérieur brut réel du Québec a progressé de 1,7 % en 2011, atteignant un nouveau sommet de 278 milliards de dollars comparativement à près de 274 milliards en 2010[4]. Les données du premier trimestre de 2012 indiquent que le PIB réel a augmenté de 0,6 % par rapport au même trimestre de 2011.

L'emploi

En 2011, le Québec compte près de 4 millions de travailleuses et de travailleurs, un nouveau sommet, après celui de 2010. Les emplois perdus au cours de la dernière récession ont tous été recouvrés en un temps passablement plus court qu'après les récessions des années 1980 et 1990 et plus rapidement qu'en Ontario, dans le reste du Canada ou aux États-Unis.

4. Institut de la statistique du Québec, données désaisonnalisées, Comptes économiques trimestriels, juin 2012. Site Internet : **www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/compt_econm/tab03int.htm**.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS AU QUÉBEC
OCTOBRE 2008 À MARS 2012



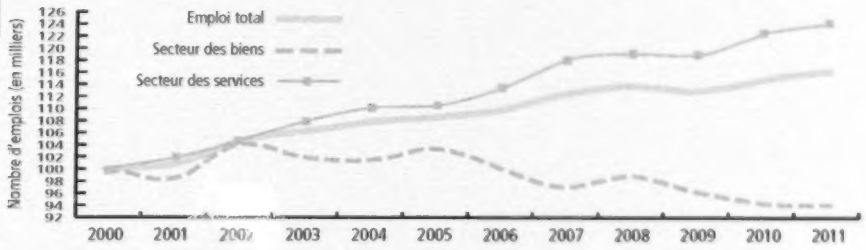
a Dernière récession au Québec: du 4e trimestre 2008 au 2e trimestre 2009.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active de 15 ans et plus, données désaisonnalisées, compilations DA-DSIG-DGARESP, MESS, juillet 2012.

Par rapport au sommet avant la récession (octobre 2008), le Québec affiche, en mars 2012, une progression des emplois de l'ordre de 1,5 %. Cette situation se compare avec celle qui est observée chez nos voisins immédiats : en Ontario, le taux de croissance s'établit à 1,2 % alors qu'il est toujours négatif aux États-Unis (-3,1 %)[5].

Le Québec a connu, en 2011, une augmentation de 38 500 emplois[6], soit une progression de 1 % par rapport à l'année précédente[7] comme illustré dans le graphique ci-dessous. Le nombre d'emplois au Québec dans le secteur des services a atteint 39 600, soit une augmentation de 1,3 %, alors que le secteur de la production des biens a enregistré une diminution pour une troisième année consécutive, plus précisément une perte de 1 100 emplois (- 0,1 %). La construction a affiché un gain de 6 800 emplois (+ 2,9 %), l'extraction minière de 5 400 (+ 37 %) et l'agriculture de 3 400 (+ 6,3 %), alors que le secteur de la fabrication a perdu 13 300 emplois (- 2,7 %).

ÉVOLUTION DES EMPLOIS CRÉÉS PAR SECTEUR[a]
2000 à 2011



a Indice de l'emploi, base 100 en 2000.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Calculs d'Emploi-Québec

5. L'indice est calculé à partir du sommet mensuel de l'emploi atteint avant la récession par rapport à mars 2012. Au Québec, ce sommet est atteint en octobre 2008, en Ontario, en septembre 2008 et aux États-Unis, en novembre 2007.

6. Ce sont les régions administratives de la Capitale-Nationale (+ 9 500), de Lanaudière (+ 9 200) et de l'Estrie (+ 8 500) qui ont connu les plus importants gains d'emplois. La région administrative de Montréal a perdu 10 200 postes.

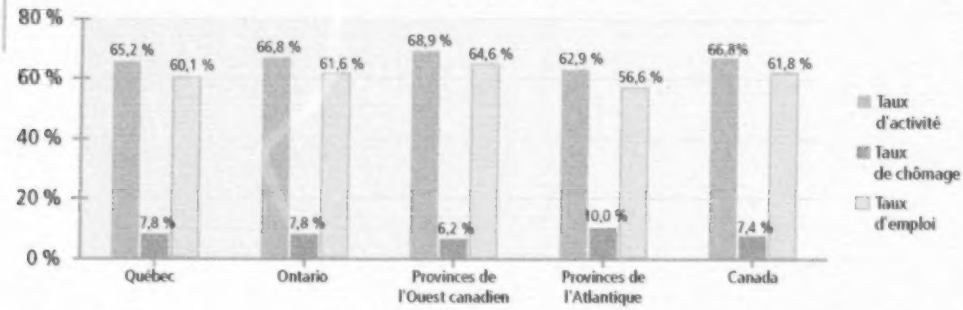
7. Les résultats préliminaires du premier trimestre de 2012, comparativement à ceux du premier trimestre de 2011, indiquent que le nombre d'emplois au Québec a baissé de 31 200 (- 0,8 %). Quant au nombre de chômeuses et de chômeurs, il a augmenté de 20 500, soit une hausse de 6,2 %, faisant passer le taux de chômage de 7,7 % à 8,2 % au cours de cette période.

Contrairement à la tendance habituelle, les plus fortes hausses en 2011 ont été enregistrées du côté des emplois de niveau intermédiaire (+ 24 800) et élémentaire (+ 24 000), alors que les emplois de gestion ou de niveau professionnel ont connu une légère diminution. Malgré ce repli, l'emploi de niveau professionnel a vu son poids dans l'emploi total passer de 16,2 % à 19 % en dix ans.

La participation au marché du travail

Au Canada, la situation du Québec est mitoyenne au même titre que celle de l'Ontario, les provinces de l'Ouest affichant des résultats supérieurs à la moyenne pendant que les provinces de l'Est restent derrière quant à la participation au marché du travail. Au Québec, le taux d'activité a diminué de 0,2 point de pourcentage entre 2010 (65,4 %) et 2011 (65,2 %) alors que la baisse a été de 0,3 point en Ontario. La vigueur de l'emploi en 2011 a permis un nouveau recul du chômage : le nombre de chômeuses et de chômeurs a diminué de plus de 6 200 – après la baisse de 17 100 en 2010 –, et le taux de chômage s'est établi à 7,8 %[8], au même niveau que l'Ontario, comparativement à 8 % en 2010 et à 8,5 % en 2009. Quant au taux d'emploi, après son sommet de 2008 (61 %), il a atteint 60,1 % en 2011, alors qu'en Ontario, il a été de 61,6 %.

LE TAUX D'ACTIVITÉ, D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE EN 2011
QUÉBEC, ONTARIO, PROVINCES DE L'OUEST, PROVINCES DE L'ATLANTIQUE ET CANADA



Selon le groupe d'âge, seuls les jeunes de 15 à 24 ans étaient moins nombreux à occuper un emploi (- 2 600). Le nombre de personnes en emploi a augmenté de 13 100 chez les 25 à 54 ans, de 22 400 chez les 55 à 64 ans et de 5 600 chez les 65 ans ou plus. La proportion des emplois occupés par des personnes de 55 ans ou plus est passée de 9,9 % en 2001 à 16,7 % en 2011. Cette année encore, on constate que de plus en plus d'emplois sont occupés par des personnes en fin de carrière, en raison du vieillissement de la population.

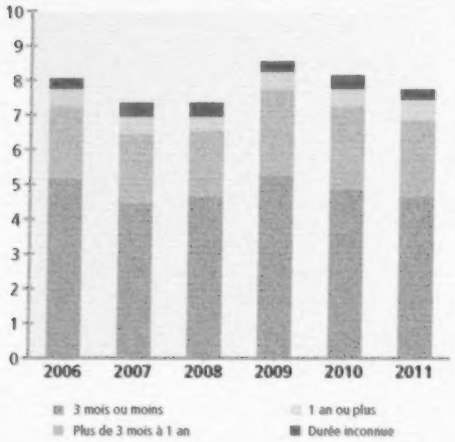
Le taux d'activité des 55 à 64 ans a poursuivi sa progression des dernières années, atteignant un sommet de 57,6 %. La participation des hommes de ce groupe d'âge au marché du travail a été la plus élevée en 26 ans, leur taux d'activité atteignant 63,7 %. Celle des femmes de ce groupe continue à augmenter, année après année, pour atteindre 51,7 % en 2011. Quant aux personnes de 65 ans ou plus, bien qu'elles ne constituent toujours qu'une faible tranche de la population active, elles ont vu leur participation à l'emploi augmenter considérablement, et leur taux d'activité atteindre 8,9 % en 2011. La participation des hommes de ce groupe d'âge au marché du travail a été la plus élevée et ils ont affiché un taux d'activité de 13,6 % en 2011. Chez les femmes de ce groupe, le taux d'activité a atteint 5,1 % en 2011.

8. La région de l'Île-de-Montréal, qui avait été la plus touchée par la récession, a vu son taux de chômage demeurer stable en 2011 à 9,7 %, après un recul de 1,4 point de pourcentage en 2010. Profitant de la reprise des activités dans le secteur minier et des grands chantiers hydroélectriques, les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec sont celles qui ont enregistré en 2010 le plus important recul du taux de chômage (- 2,9 points de pourcentage). En 2011, le taux de chômage de ces régions a légèrement augmenté, passant de 6,9 % à 7,8 %. Pour la troisième année consécutive, le taux de chômage est demeuré à des niveaux proches du taux de « plein emploi » dans les régions de la Chaudière-Appalaches (4,8 % en 2011 contre 5,2 % en 2010) et de la Capitale-Nationale (5,8 % en 2011 contre 5,1 % en 2010).

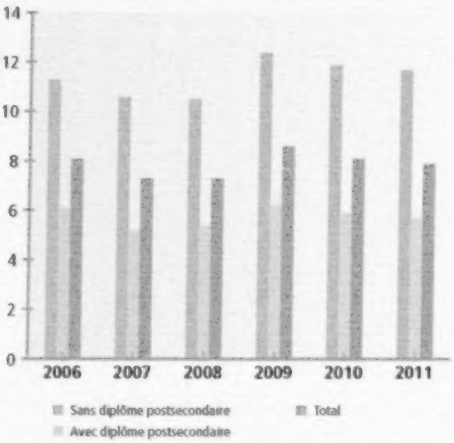
La durée moyenne du chômage et le niveau de scolarité

La durée moyenne du chômage a augmenté légèrement, ces deux dernières années, passant de 19 semaines en 2009 à 20,4 semaines en 2010 et à 23,2 semaines en 2011. Il s'agit de la durée la plus longue depuis 2002. Le chômage de courte durée, soit de 3 mois et moins, demeurait la situation la plus fréquente.

TAUX DE CHÔMAGE AU QUÉBEC, SELON LA DURÉE, 2006-2011 (EN POINTS DE POURCENTAGE)



TAUX DE CHÔMAGE AU QUÉBEC, SELON LA SCOLARITÉ, 2006-2011 (EN POURCENTAGE)



Le taux de chômage, de 7,8 % pour l'ensemble de la population en 2011, variait considérablement selon la scolarité. Atteignant à peine 5,1 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire, il se situait à 19,1 % chez les personnes ayant de 0 à 8 années d'études.

Les personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires affichaient un taux de chômage de 5,6 % en 2011, confirmant l'importance de la formation pour intégrer le marché du travail.

La formation liée à l'emploi

Selon l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation menée en 2008 par Statistique Canada (dernières données disponibles), 28 % des Québécoises et des Québécois de 25 à 64 ans (soit environ 1,2 million de personnes) ont fait des études ou suivi une formation liée à l'emploi. Bien que le Québec ait fait des progrès en la matière, son taux de formation est inférieur par rapport aux autres provinces, le taux pour l'ensemble du Canada s'élevant à 36 %.

UTILISATION DES RESSOURCES

Ressources humaines

Pour s'acquitter de son mandat, la Commission dispose de deux sources de financement.

Ainsi, en 2011-2012, le Secrétariat de la Commission, la Direction générale du développement de la main-d'œuvre et la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ont utilisé un effectif de 40 équivalents temps complet[9] financés à même le Fonds de développement du marché du travail.

De plus, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-dœuvre (Fonds)[10] alloue des budgets de rémunération et de fonctionnement à la Commission en fonction d'un plan d'affectation annuel recommandé par les membres de la Commission et approuvé par la ministre. Ce plan définit les orientations à mettre en œuvre et détermine les ressources qui y seront affectées. Ainsi, en 2011-2012, ces ressources ont totalisé 46 équivalents temps complet, soit 27 pour la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre, 18 pour les directions régionales d'Emploi-Québec et 1 pour les autres unités centrales du Ministère.

EFFECTIF UTILISÉ SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

	2011-2012			2010-2011		
Catégories d'emploi	Commission[b]	Fonds[c]	Total	Commission[b]	Fonds[c]	Total
Personnel d'encadrement	5	1	6	5	2	7
Professionnels	23	16	39	23	15	38
Techniciens	5	4	9	4	5	9
Personnel de soutien	7	6	13	10	7	17
Total[a]	**40**	**27**	**67**	**42**	**29**	**71**

a Le total exclut les 19 équivalents temps complet financés par le Fonds pour les ressources affectées à la promotion de la loi sur les compétences en région et dans les unités centrales. Le total exclut également les ressources affectées à la Direction de la qualification réglementée dont la responsabilité est confiée au président de la Commission à titre d'administrateur public.

b Les employés du Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail, de la Direction générale du développement des compétences, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

c Les employés de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui sont affectés à l'administration de la loi sur les compétences et à l'administration du Fonds.

Si l'on exclut les ressources affectées à la promotion de la loi sur les compétences en région et dans les unités centrales financées par le Fonds ainsi que celles affectées à la Direction de la qualification, la Commission a donc pu compter, en 2011-2012, sur un total de 67 équivalents temps complet pour la réalisation de son mandat.

9. Dans l'Administration québécoise, l'équivalent temps complet (ETC) est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

10. Le Fonds est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences qui n'ont pas investi annuellement un montant équivalant à 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom du ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État (article 29 de la loi sur les compétences).

La formation du personnel

En 2011-2012, la Commission a investi 1,6 % de sa masse salariale (soit 72 028 dollars) dans la formation de son personnel ce qui correspond à 213,9 jours-personnes. Diverses modalités existent à la Commission pour favoriser le développement des compétences. À titre d'exemple, un comité paritaire pour la formation assure l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation.

La hausse du nombre de jours-personnes consacrés à la formation comparativement à l'exercice 2010-2011 est attribuable essentiellement à l'accueil du personnel professionnel. Les directions mettent en œuvre un programme de formation à l'intention des nombreuses recrues. Le transfert des compétences entre collègues est favorisé, notamment par des formations structurées que donnent des formatrices et formateurs internes. En 2011-2012, la formation a porté, entre autres, sur les éléments liés à la loi sur les compétences, sur la *Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail* et sur le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Les services d'organismes externes ont aussi été retenus, notamment pour de la formation en bureautique et en analyse d'états financiers.

NOMBRE DE JOURS-PERSONNES SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	2011-2012	2010-2011
Personnel d'encadrement	18,3	9,3
Professionnels	182,6	90,5
Techniciens	7,1	11,9
Personnel de soutien	5,9	27,6
Total	**213,9**	**139,3**

Ressources financières

Les ressources financières allouées à la Commission font partie intégrante de l'enveloppe budgétaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces ressources financières sont destinées aux activités découlant des responsabilités et fonctions déléguées à la Commission.

L'intervention sectorielle est financée principalement à même la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec. En 2011-2012, une somme de 16,1 millions de dollars a été versée, d'une part pour assurer le fonctionnement des comités sectoriels de main-d'œuvre et, d'autre part, pour financer des projets ad hoc en matière d'intervention sectorielle.

Comme il a été mentionné précédemment[11], la Commission des partenaires du marché du travail est responsable de la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Au cours de l'année 2011-2012, le Fonds a consacré une somme de 27,8 millions de dollars à des subventions[12] ainsi qu'à ses frais d'exploitation et d'administration.

DÉPENSES EN INTERVENTION ET FRAIS D'ADMINISTRATION (EN MILLIERS DE DOLLARS)

Catégories de dépenses	2011-2012	2010-2011
Mesures financées par le Fonds de développement du marché du travail[a]	16 133	20 897
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (subventions et frais d'exploitation et d'administration)[b]	27 793	34 287[c]
Frais d'administration de la Commission	3 294	3 596
Total	**47 220**	**58 780**

a Il s'agit du volet intervention sectorielle de la mesure Concertation pour l'emploi et de la mesure de formation de la main-d'œuvre du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec.

b Les états financiers du Fonds sont accessibles lorsque le rapport d'activité du Fonds est déposé à l'Assemblée nationale, conformément à l'article 42 de la Loi. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

c À la suite de la transition aux normes comptables canadiennes pour le secteur public certains chiffres de l'exercice 2010-2011 ont été reclassés. Avant ce reclassement lié au changement de référentiel comptable, le montant des charges pour les subventions et frais d'exploitation et d'administration apparaissant aux états financiers du Fonds pour l'exercice 2010-2011 était de 33 712 K$.

11. Voir la page 9.

12. Il s'agit de versements effectués en 2011-2012 pour des subventions accordées dans les années antérieures ou dans l'année en cours.

RÉSULTATS 2011-2012

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2011-2012 CONCERNANT LE PLAN STRATÉGIQUE 2011-2014

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	En cours

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2011-2012
Production d'un modèle d'engagement	31 décembre 2011	Réalisé
Nombre d'entreprises engagées	20 000 entreprises engagées en 2014	9[a]
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,8 %[b]
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec	6,0 %	ND[c]
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées	6 000	3 848
Portrait produit	30 septembre 2012	En cours

a Le dispositif d'engagement est disponible depuis le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

b Compte tenu du processus administratif, les plus récentes données disponibles concernent l'année 2010.

c L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. En raison des délais de collecte et de traitement, les données d'une année sont disponibles à l'automne de l'année suivante. L'information disponible pour la rédaction du présent rapport concerne uniquement l'année 2010, ce qui ne permet pas de mesurer le pourcentage d'augmentation.

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2011-2012
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Reporté
Taux de satisfaction	90,0 %	S. O.[a]
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	17	En cours

a Le taux de satisfaction sera mesuré à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté, mentionné précédemment.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

AXE D'INTERVENTION 1.1

- Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi

OBJECTIF 1.1.1

Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi en produisant, notamment, des analyses

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	En cours

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

La Commission, dans le cadre de son mandat[13], réalise ou fait réaliser les recherches, les études et les analyses qu'elle juge nécessaires et dont elle interprète les résultats pour les intégrer dans la démarche d'élaboration de politiques et de mesures gouvernementales et de décisions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en exerçant à ce titre son rôle-conseil auprès de la ministre.

Ces travaux peuvent s'effectuer selon diverses modalités, notamment en ce qui a trait au suivi de l'évolution et des grands enjeux du marché du travail (vigie du marché du travail), des activités de l'Observatoire compétences-emplois ou encore dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée.

Il s'agit ici de documenter et d'analyser les relations entre la productivité, l'investissement en capital physique (machines, matériel et nouvelles technologies), le développement du capital humain et l'organisation du travail. Les résultats de ces analyses spécifiques seront connus en 2014.

Par ailleurs, dans le cadre de sa contribution à la vigie du marché du travail, la Commission a bénéficié du soutien d'Emploi-Québec quant au suivi de l'évolution et des grands enjeux du marché du travail, notamment par la préparation d'un certain nombre d'analyses qui lui ont été présentées[14].

Par l'ensemble de ces activités, la Commission a continué de jouer pleinement son rôle, en 2011-2012, à l'égard de la définition de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi, de même qu'en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'intervention, qu'il s'agisse par exemple de son implication dans le plan d'action 2012-2013 d'Emploi-Québec, du projet de *Stratégie québécoise pour l'emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés* dont le lancement est prévu en 2012-2013, des quatre pistes d'action retenues dans le cadre de l'adéquation formation-emploi pour lesquelles elle assume une responsabilité conjointe ou totale, ou encore d'Investissement-compétences, lancée en février 2012.

13. Voir la page 9.

14. Cette opération consiste à s'assurer que les montants inscrits sont conformes à ce qui est prescrit par la loi, c'est-à-dire que la somme du montant investi en formation et de la contribution au Fonds, le cas échéant, est égale ou supérieure à 1 % de la masse salariale de l'employeur. Les données ont été extraites le 6 février 2012.

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

AXE D'INTERVENTION 2.1

La formation continue

OBJECTIF 2.1.1

Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Production d'un modèle d'engagement	31 décembre 2011	Réalisé

Cet indicateur correspond à la date de mise en œuvre d'un dispositif d'engagement volontaire des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, dans le cadre de l'initiative Investissement-compétences[15] conçue et mise en œuvre par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec.

La cible a été atteinte au cours de l'exercice. Ainsi, toute entreprise qui s'engage à intégrer la formation dans ses valeurs et dans ses pratiques peut recevoir un certificat d'engagement.

Par la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences, la Commission entend accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences comme un des pivots de la prospérité du Québec, et faire en sorte que la primauté de cet enjeu soit reconnue par toutes et tous.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Nombre d'entreprises engagées	20 000 entreprises engagées en 2014	9[a]

a Le dispositif d'engagement est disponible depuis le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

Corollaire de l'indicateur précédent, celui-ci a pour objectif de mesurer le nombre d'entreprises engagées dans la formation de leur main-d'œuvre afin de soutenir le développement d'une culture de formation continue. Le lancement de l'initiative Investissement-compétences a eu lieu le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

En vue de susciter l'engagement des entreprises et d'atteindre la cible de 20 000 entreprises en 2014, une tournée de promotion s'est amorcée au cours du printemps 2012 à l'occasion d'activités et d'événements organisés par Emploi-Québec et par des membres de la Commission ou de son réseau.

15. Voir le site **www.i-competences.gouv.qc.ca**.

OBJECTIF 2.1.2

Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la Loi qui déclarent investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,8 %[a]

a Compte tenu du processus administratif, les plus récentes données disponibles concernent l'année 2010.

Cet indicateur est apprécié à partir de données annuelles recueillies et traitées par Revenu Québec au moyen du formulaire fiscal *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*. Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles concernent l'année 2010. Elles comprennent notamment la masse salariale des entreprises, les dépenses de formation admissibles qu'elles ont déclarées et leur cotisation au Fonds, le cas échéant.

L'objectif est d'augmenter la proportion d'entreprises qui investissent en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale, parmi celles qui sont assujetties à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, c'est-à-dire celles dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars.

Afin d'augmenter cette proportion, il a été décidé en 2011-2012 d'entreprendre une démarche de communication auprès de toutes les entreprises qui cotisent au Fonds. Cette démarche est en cours.

La loi sur les compétences

La loi sur les compétences est un des moyens dont dispose la Commission pour favoriser le développement d'une culture de formation continue. En ce qui concerne plus particulièrement le Fonds, l'article 41 de la Loi prévoit la production annuelle d'un rapport d'activité qui comprend, notamment, les états financiers audités du Fonds et la liste des bénéficiaires des subventions accordées[16].

Les résultats concernant la participation des employeurs à l'atteinte des objectifs de la Loi sont décrits dans le bilan quantitatif produit annuellement par la Commission des partenaires du marché du travail[17]. Les résultats les plus récents à cet égard concernent l'année 2010.

Pour l'année civile 2010, les employeurs assujettis[18] à la Loi étaient au nombre de 14 924. Toutefois, les résultats ne concernent que les données relatives aux dossiers conciliés[19], ce qui correspond à 99,5 % de ces employeurs, soit 14 895.

Ainsi, ces 14 895 employeurs ont déclaré avoir investi globalement plus d'un milliard de dollars dans la formation de leur personnel. En outre, 87,8 % de ces employeurs ont déclaré avoir investi en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale. Les employeurs ayant dû cotiser au Fonds représentaient 12,2 % des employeurs assujettis dont le dossier était concilié.

16. Les états financiers du Fonds et les résultats relatifs au plan d'affectation des ressources et aux programmes de subventions du Fonds sont accessibles lorsque le rapport d'activité du Fonds est déposé à l'Assemblée nationale, conformément à l'article 42 de la Loi. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

17. *Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, année civile 2010*, Commission des partenaires du marché du travail, mars 2011, **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

18. Il s'agit des employeurs dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars.

19. Cette opération consiste à s'assurer que les montants inscrits sont conformes à ce qui est prescrit par la loi, c'est-à-dire que la somme du montant investi en formation et de la contribution au Fonds, le cas échéant, est égale ou supérieure à 1 % de la masse salariale de l'employeur. Les données ont été extraites le 6 février 2012.

OBJECTIF 2.1.3

Contribuer à l'augmentation du taux de formation en entreprise[20]

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec	6,0 %	ND[a]

a L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, et en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant. L'information disponible pour la rédaction du présent rapport concerne uniquement l'année 2010, ce qui ne permet pas de mesurer le pourcentage d'augmentation.

Cet indicateur[21] vise à mesurer l'évolution de la proportion de travailleuses et de travailleurs qui ont reçu une formation au cours de l'année[22]. L'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* est menée par l'Institut de la statistique du Québec auprès d'entreprises – de tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur primaire et du secteur public – qui comptent cinq employés ou plus.

L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, et en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant. L'information disponible pour la rédaction du présent rapport concerne uniquement l'année 2010.

Au cours de l'année 2010[23], qui constitue le point de référence pour cet indicateur, la proportion d'employées et employés formés a été de 31,7 %. Selon les secteurs d'activité, ce taux variait de 23,7 % à 58,4 %, les secteurs de haute technologie venant en tête. La proportion varie considérablement selon la taille des entreprises, allant de 21,8 % (moins de 20 employés) à 40,3 % (100 employés et plus).

PROPORTION DES EMPLOYÉS FORMÉS, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2010

Secteurs d'activité	Proportion des employés formés (%)
Haute technologie (ensemble)	47,3
Fabrication de haute technologie	*58,4*
Services de haute technologie	*42,0*
Services professionnels	*39,8*
Fabrication (sauf haute technologie)	38,7
Services (sauf haute technologie)	29,3
Construction	23,7
Moyenne pour l'ensemble	**31,7**

Source : CEIECH, Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, édition 2011 sur les données de 2010.

PROPORTION DES EMPLOYÉS FORMÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, 2010

Secteurs d'activité	Entreprises de 5 à 19 employés	Entreprises de 20 à 99 employés	Entreprises de 100 employés ou plus	Toutes les entreprises de 5 employés ou plus
Fabrication	16,6	36,8	49,5	40,8
Services	23,2	30,4	37,0	30,4
Construction	16,1	26,3	35,5	23,7
Moyenne pour l'ensemble	**21,8**	**31,1**	**40,3**	**31,7**

Source : CEIECH, Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, édition 2011 sur les données de 2010.

20. L'objectif ultime est que le Québec figure parmi les cinq premières provinces canadiennes lors de la prochaine enquête de Statistique Canada sur la formation en emploi.

21. Cet indicateur est commun au plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail et à celui du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour plus de détails, on se reportera également au rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, page 53.

22. On entend par formation toute activité structurée qui vise à améliorer les compétences du personnel. Cela inclut toute formation reconnue par l'entreprise, qu'elle soit donnée par une ressource interne ou externe. L'activité peut avoir lieu sur place ou à l'extérieur de l'entreprise. La formation de nature non officielle est exclue (exemple : apprentissage sur le tas, échange d'information), de même que la formation donnée aux recrues.

23. Il s'agit en effet de la première année où les questions permettant de suivre cet indicateur ont été introduites dans le sondage.

Outre les actions réalisées en 2011-2012 dans le cadre de l'orientation 2, dont le lancement d'Investissement-compétences, la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec, a contribué de diverses façons à améliorer la formation de la main-d'œuvre. En voici quelques exemples :

- 5 884 nouveaux participants et participantes aux stratégies du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ont bénéficié notamment de formations offertes en mode d'apprentissage en milieu de travail ainsi que d'activités de reconnaissance de leurs compétences.
- 29 millions de dollars ont été accordés[24] en subventions par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans le cadre de l'application de ses programmes de soutien aux promoteurs collectifs et de soutien régionalisé aux entreprises. Cela représente une augmentation d'environ 26 % par rapport à 2010-2011.
- 5 millions de dollars ont été accordés[25] en subventions à des entreprises pour la réalisation de projets ayant un effet sur le rehaussement des compétences de base des travailleuses et des travailleurs du Québec, par l'entremise des programmes de subvention du Fonds, soit une augmentation de 70 % par rapport à l'année financière 2010-2011.
- La Commission assume une responsabilité conjointe ou totale relativement à quatre des treize pistes d'action retenues pour la mise en œuvre de l'adéquation formation-emploi[26].

AXE D'INTERVENTION 2.2

- La reconnaissance des compétences

OBJECTIF 2.2.1

Augmenter le nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences acquises en milieu de travail, en relation avec une norme professionnelle, ont été certifiées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées[a]	6 000	3 848

a L'objectif de la Commission est d'augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses dont les compétences seront reconnues d'ici 2014 et de le faire passer de 16 650 qu'il était en février 2011 à 22 650 en mars 2014 (données cumulatives).

Le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (le cadre), que la Commission a conçu à l'intention des travailleuses et travailleurs ainsi que des entreprises, leur donne accès à un système de qualification professionnelle volontaire selon lequel la norme professionnelle sert de référence pour l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En 2011-2012, la Commission a révisé le guide de ce cadre et y a introduit les principes sur lesquels se basent les comités sectoriels de main-d'œuvre pour mettre au point des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences[27].

La Loi accorde à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le pouvoir de délivrer un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence à toute personne qui se conforme aux conditions fixées à l'égard d'un métier visé par une norme professionnelle. En 2011-2012, la ministre a délivré 3 848 nouveaux certificats de qualification professionnelle, ce qui équivaut à 64 % de la cible pour 2011-2014. La délivrance des certificats s'appuie sur 61 normes professionnelles dont les stratégies d'apprentissage en milieu de travail sont mises en œuvre par le réseau d'Emploi-Québec.

24. Il s'agit de subventions accordées pendant l'exercice 2011-2012, dont les versements peuvent s'étaler sur plusieurs années.
25. Le versement des sommes accordées en 2011-2012 peut s'échelonner sur plusieurs années.
26. Pour plus de détails, voir : **www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/adequation.asp**.
27. Pour plus d'information sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, consulter le site Internet de la Commission : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Elle s'appuie également sur les processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre offerts aux travailleuses et aux travailleurs par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour 38 métiers qui font l'objet d'une norme professionnelle.

Par ailleurs, il convient de souligner les efforts consentis par les comités sectoriels de main-d'œuvre en 2011-2012 en ce qui concerne l'application de la politique d'intervention sectorielle[28] et du cadre, notamment par :

- l'élaboration de onze nouvelles normes professionnelles;
- l'implantation de nouvelles stratégies d'apprentissage en milieu de travail relatives à huit normes professionnelles approuvées par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises des secteurs visés;
- la mise en place de services d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au regard des normes professionnelles.

La Commission et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont par ailleurs entrepris les travaux visant à établir des passerelles entre les programmes d'études et les normes professionnelles afin de faciliter les arrimages entre le service de ce ministère chargé de la reconnaissance des acquis et le service de la Commission qui se charge de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 2.3

- Le savoir-faire

OBJECTIF 2.3.1

Mieux connaître les compétences à développer dans les entreprises souhaitant être plus concurrentielles sur le plan international

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Portrait produit	30 septembre 2012	En cours

Cet indicateur vise à établir un diagnostic des besoins des entreprises québécoises de classe mondiale dans divers secteurs d'activité économique. En 2011-2012, une réflexion s'est amorcée en vue de convenir des travaux à envisager. Les résultats permettront à la Commission d'apporter sa contribution au développement du capital humain (compétences, expériences et savoirs) des entreprises par l'entremise de la formation, dans une perspective de croissance de tous les secteurs d'activité du Québec.

28. Pour plus d'information sur les diagnostics, les formations, les avis ou les autres activités des comités sectoriels de main-d'œuvre, on peut consulter les bilans annuels de ces comités sur leurs sites Internet respectifs ainsi que le bilan annuel de leurs activités, de celles des comités d'intégration et de maintien en emploi et de celles des comités consultatifs, bilan produit chaque année en septembre par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (Commission des partenaires du marché du travail).

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

AXE D'INTERVENTION 3.1

Le fonctionnement du partenariat

OBJECTIF 3.1.1

Optimiser les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales afin de permettre des actions concertées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Reporté

À la lumière des résultats de l'analyse réalisée en 2010-2011 relativement à la gouvernance de la Commission, un groupe de travail composé de représentants des partenaires du marché du travail a été créé afin de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer l'efficience et l'efficacité des liens entre la Commission et les différentes instances partenariales. Les partenaires ont souhaité prolonger plus avant leurs travaux de réflexion, afin d'élaborer un nouveau cadre de fonctionnement du partenariat, dont découleront l'établissement et la mise en œuvre du plan d'action concerté.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2011-2012
Taux de satisfaction	90, 0%	S. O.

Le taux de satisfaction de différents acteurs à l'égard du fonctionnement du partenariat sera mesuré une fois au cours du cycle de planification 2011-2014, à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté cité précédemment. Les éléments de mesure seront établis selon divers critères définissant les principes d'un bon partenariat et selon le plan d'action concerté.

OBJECTIF 3.1.2

Favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi

INDICATEUR	Cible 2011-2014[a]	Résultat 2011-2012
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	17	En cours

a La cible définit le nombre de projets financés d'ici 2014.

Un appel de projets a été lancé auprès des conseils régionaux des partenaires du marché du travail en février 2012. Le Fonds financera la réalisation de projets structurants en vue d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi d'ici 2014.

Cet apport supplémentaire de la Commission aux divers travaux relatifs à l'adéquation formation-emploi menés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport permettra la réalisation de projets régionaux.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la Commission s'est dotée d'un code d'éthique et de déontologie le 6 avril 2000. Une mise à jour de ce code s'est avérée nécessaire étant donné que les responsabilités de la Commission ont évolué par suite des modifications apportées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et de l'adoption de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. C'est ainsi qu'a été adoptée, le 7 février 2008, une nouvelle version du *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission*[29].

Ce nouveau code prévoit un processus disciplinaire, ainsi que des mécanismes d'application et de révision comprenant la mise en place d'un comité d'éthique et de déontologie composé de deux membres de la Commission, du président – qui siège d'office à ce comité – et d'autres personnes au besoin. Le rôle de ce comité est de conseiller les membres sur toute question relative à l'application du code d'éthique et de déontologie, et de fournir à la Commission tout avis pertinent à cet égard. Aucun incident n'a été rapporté au cours de l'année 2011-2012.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la Commission, au cours desquelles sont abordées notamment l'éthique et la déontologie.

Allégement réglementaire et administratif pour les entreprises

Allégement réglementaire

La Commission des partenaires du marché du travail est responsable de l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences) et des règlements afférents. Au cours de l'année 2011-2012, la Commission a poursuivi ses efforts en vue de la promotion du certificat prévu par le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation. En vertu de ce règlement, les employeurs qui mettent en place, en concertation avec leur personnel, un processus de développement des compétences intégré à leur stratégie d'entreprise n'ont pas à transmettre le formulaire Déclaration des activités de formation à la Commission. De plus, ils sont exemptés de déclarer annuellement le montant investi en formation à Revenu Québec et de verser, le cas échéant, au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre le montant non investi en formation conformément à la loi sur les compétences.

Au cours de la troisième année d'application du Règlement (2010-2011), 88 entreprises ont bénéficié de cette exemption. Ce nombre est passé à 113 au cours de l'exercice financier 2011-2012, ce qui constitue une augmentation de 28%. La promotion du certificat de qualité des initiatives de formation se poursuit, et un service d'accompagnement est offert aux entreprises qui veulent faire une demande de certificat afin de faciliter leur démarche.

Des travaux entourant la fusion du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation et du Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs ont été réalisés en 2011-2012. Plusieurs modifications ont été proposées afin d'alléger la réglementation relative à l'agrément et à la déontologie des formateurs et des organismes formateurs. Ces modifications sont en cours d'approbation.

29. Le *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission* peut être consulté sur le site de la CPMT : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Simplification des procédures et des formulaires

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif gouvernemental visant à réduire le coût des formalités administratives imposées aux entreprises, deux formalités ont été simplifiées. Les employeurs peuvent remplir par voie électronique leur formulaire Déclaration des activités de formation, et c'est ce qu'ont fait 97% des répondants en 2011-2012, soit 9 355 sur 9 604 employeurs. Il s'agit d'une augmentation de 17 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, alors que le taux de réponse par voie électronique était de 80%. Le formulaire ne recueille que l'information essentielle permettant d'établir des statistiques sur les moyens utilisés pour tenir des activités de formation dans les entreprises.

En ce qui concerne le formulaire de demande d'agrément prévu par le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, il est toujours accessible par Internet et près de 90% des demandes d'agrément ont été remplies électroniquement au cours de l'exercice 2011-2012, soit environ 10% de plus que l'an dernier.

Autres exigences législatives et gouvernementales

Par ailleurs, la Commission des partenaires du marché du travail se conforme à d'autres exigences législatives et gouvernementales, notamment en matière de politique linguistique, d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ou de développement durable et de changements climatiques. Elle participe à ce titre à différents travaux coordonnés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale[30].

GESTION DES RISQUES

La Commission a également entamé, en 2011-2012, un exercice d'identification et d'analyse des risques auxquels est exposée l'organisation. D'abord menée sur le plan administratif, cette démarche devrait se poursuivre auprès des membres de la Commission.

30. Se reporter aux sections du *Rapport annuel de gestion 2011-2012* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'égard de ces exigences pour plus de détails.

ANNEXE

ANNEXE

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2012

PRÉSIDENT

M. Jean-Luc Trahan

REPRÉSENTANTE ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M^me^ Denise Boucher
Vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux

M. Daniel Boyer
Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Pierre Lemieux
Premier vice-président général de l'Union des producteurs agricoles

M. Gérald Tremblay
Représentant de la Grande Loge AIMTA, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

M. Réjean Parent
Président de la Centrale des syndicats du Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M^me^ Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Florent Francœur
Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

M. Yves-Thomas Dorval
Président du Conseil du patronat du Québec

M^me^ Martine Hébert
Vice-présidente, Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M. Christian Bélair
Directeur général du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

M. Simon Prévost
Président de l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec

REPRÉSENTANTE ET REPRÉSENTANT DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

M^me^ Josée Bouchard
Présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec

M. Jean Beauchesne
Président-directeur général de la Fédération des cégeps

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2012 (SUITE)

REPRÉSENTANTES DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

M^me^ Sherolyn Moon Dahmé
Présidente du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

M^me^ Sylvie Roy
Présidente de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

M^me^ Martine Roy
Membre du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

MEMBRES D'OFFICE

M. Bernard Matte
Sous-ministre, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^me^ Johanne Bourassa
Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M^me^ Suzanne Lévesque
Sous-ministre adjointe à la Direction générale des politiques et des sociétés d'État, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

M^me^ Brigitte Guay
Sous-ministre adjointe à la formation professionnelle et technique et à la formation continue, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

M^me^ Linda Morin
Sous-ministre adjointe aux territoires, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

M^me^ Marie-Claude Champoux
Sous-ministre adjointe à l'intégration, par intérim, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MEMBRE INVITÉ

M. Daniel Zizian
Président-directeur général, Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec